

**Settore: DG**  
**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2017/1017**

**del 24/05/2017**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.D. 514**

**del 25/05/2017**

**DIREZIONE GENERALE  
GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E  
DELL'ORGANIZZAZIONE**

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 UNITÀ CON PROFILO  
DI "GESTORE PROCESSI ED INIZIATIVE CULTURALI (CAT. C).**

OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 UNITÀ CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI ED INIZIATIVE CULTURALI (CAT. C).

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE E  
SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 dell'11.04.2017, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2017-2019 e i relativi allegati;
- che con successiva deliberazione di Giunta Comunale si provvederà, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2017;
- che con Deliberazione di Giunta Comunale del 04.04.2017, n. 52 è stato approvato lo schema di rendiconto della gestione 2016, e i relativi allegati;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.04.2017, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'anno 2016 composto dal Conto del Bilancio, dal Conto Economico e dal Conto del Patrimonio e relativi Allegati, nonché la Relazione al rendiconto, ai sensi dell'articolo 151 – 6° comma e 231 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 9, comma 3 del DPCM 28.12.2011;
- che con Deliberazione Giunta Comunale 14.06.2016 n. 121 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2016, nel quale sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00;
- che con deliberazione G.C. 31.03.2016 n. 78, è stato approvato il *"Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017"*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252;

Vista la suddetta Deliberazione Giunta Comunale del 31.03.2016 n. 78 di I.D. ed in particolare quanto previsto al punto 2 *"EVOLUZIONE NORMATIVA INTERVENUTA – VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE" - CONDIZIONI SOGGETTIVE*, nella quale si indicavano già tutti i limiti e le normative di riferimento, in merito al contenimento / riduzione della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, nonché e le condizioni oggettive / e soggettive da possedere al fine di poter effettuare assunzioni, ed in particolare si specificava quanto segue:

*"... omissis....*

*Si evidenzia pertanto una situazione di pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa di personale e limiti assuntivi e si valuta pertanto che:*

- allo stato attuale tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, nonché gli elaborati contabili / finanziari in corso di predisposizione ed utili alla approvazione dei prossimi Bilanci di previsione 2016-2018, Rendiconto 2015, dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale;*
- conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2016 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente."*

**Preso atto che, successivamente all'approvazione del Piano Occupazionale sono stati approvati**, come più sopra indicato, sia il Rendiconto della Gestione 2015, che il Bilancio previsionale 2016-2018, dai quali si rilevava la conferma del pieno rispetto e l'osservanza per il 2016 di tutte le disposizioni all'epoca vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e pertanto la presenza di tutte le condizioni richieste per poter effettuare assunzioni;

Considerato altresì che allo stato attuale, sono stati inoltre già approvati, come più sopra indicato, sia il Rendiconto della Gestione 2016, che il Bilancio previsionale 2017-2019, dai quali si rileva la conferma del pieno rispetto e l'osservanza anche allo stato attuale, delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e pertanto la presenza di tutte le condizioni oggi richieste per poter effettuare assunzioni ed in particolare:

- **Contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013**, ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi, come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 (triennio stabile e fisso, precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 – cfr. Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG); Il Comune di Reggio Emilia presenta un ampio contenimento della spesa finale 2016 di personale entro quella sostenuta nella media del triennio 2011-2013, come già acclarato nei documenti contabili di rendicontazione e programmazione e certificati dal Collegio dei Revisori (Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86 – Rendiconto 2015 Euro 45.342.904,24; Rendiconto 2016 € 45.007.038,16 – 3,59% rispetto alla media del triennio di riferimento - cfr. Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2016 e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2016);
- **Riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente di cui all'art. 1 comma 557 lettera a)** della legge n. 296/2006 e smi, rispetto alla medesima incidenza media del triennio 2011-2013 quale parametro temporale fisso (cfr. da ultimo Deliberazione Corte Conti Sezione Autonomie N. 16/SEZAUT/2016/QMIG che conferma le precedenti citazioni e quanto già detto sul Piano Occ.le); Il Comune di Reggio Emilia presenta una incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente in netta riduzione rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 che era pari al 40,01% al netto delle partecipate; e sulla base del rendiconto 2016 tale incidenza è in riduzione, pari al 36,32% - cfr. Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2016 e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2016); **si specifica che tale parametro è stato comunque abrogato** dall'art. 16 co.1 del D.L. 113/2016 convertito in Legge n. 160/2016);
- **Rispetto del patto di stabilità interno sino all'anno 2015 e precedenti, ai sensi dell'art. 76 comma 4 del D.L. 112/2008** convertito in legge 133/2008, come confermato dall'art. 1 comma 707 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, ivi compresi gli adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del patto di stabilità 2015; Il Comune di Reggio Emilia ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno sino al 2015 come già acclarato in tutti i documenti di rendicontazione e programmazione precedentemente approvati, ed ha già trasmesso definitivamente la Certificazione del rispetto del patto di Stabilità per l'anno 2015 in data 29.03.2016;
- **Rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015**, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (**pareggio di bilancio**) (cfr. comunicazione definitiva trasmessa per l'esercizio 2015 in data 20/03/2016 e comunicazione definitiva trasmessa informaticamente alla RGS per l'esercizio 2016 in data 30/03/2017);

e che in presenza delle suddette condizioni si dispone, tra l'altro, delle seguenti facoltà:

- Programmazione ed effettuazione di “nuove assunzioni” non dirigenziali, a tempo indeterminato, per gli anni 2017 e 2018, nel limite del 25% stabilito dall'art. 1 comma 228 e ss.mm.ii., della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015 (limite di assunzione di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, oltre ai resti non spesi del triennio precedente – rispettivamente pari al 60% e 25% residuo derivante dalle cessazioni 2014 e 2015, ed oltre alle procedure di mobilità volontaria tra Enti di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.), tenuto conto che tale % è stata innalzata, ad opera dell'articolo 22 comma 2 del D.L. 50 del 24.04.2017, **al 75%**, anche per i comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti, qualora il rapporto dipendente-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con D.Ministero Interno (condizione in cui rientra anche il Comune di Reggio Emilia);
- Effettuazione di assunzioni a tempo determinato e per lavoro flessibile (ivi compreso comandi funzionali, somministrazione, co.co.co.) nel solo limite (100%) della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 aggiornato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 e non più nel limite del 50% della spesa 2009 (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse; limite ulteriormente ampliato, per talune tipologie assuntive a tempo determinato ed in presenza di particolari condizioni, ad opera dell'art. 22 co.1 del D.L. D.L. 50 del 24.04.2017;

Visto anche il D.L. n. 113 del 24 giugno 2016 *“Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”*, convertito con modificazioni in Legge n. 160 del 07/08/2016, che tra l'altro:

- all'art. 16 *“Disposizioni in materia di personale”* ha modificato l'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, abrogando la lettera a), con la conseguenza che, a far tempo dal 25/6/2016, il vincolo inerente la riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente rispetto alla incidenza media del triennio 2011-2013 è stato eliminato;
- all'art. 16 comma 1-quater esclude nuovamente dal calcolo e dalle limitazioni di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 – 1 ° comma del TUEL 267/2000;
- all'art. 17 *“Personale insegnante ed educativo”*, aggiunge i commi 228 bis, ter, quater e quinquies, all'articolo 1 co. 228 della Legge di stabilità 2016 n. 208/2015, prevedendo la possibilità di effettuare un piano straordinario di assunzioni per le scuole dell'infanzia e gli asili nido, con un budget aggiuntivo rispetto alle ordinarie capacità assunzionali degli Enti Locali, come da ultimo definite per il triennio 2016-2018 dai commi 228 e 229 della stessa legge di stabilità (cfr. anche in tal senso la Nota di lettura sulle norme di interesse dei Comuni 05 agosto 2016, IFEL ANCI nonché le deliberazioni Corte Conti Abruzzi 236/2016 e Liguria PAR.7/2017);

Vista ancora la Legge n. 232 del 11/12/2016 (Legge di Stabilità per l'anno 2017), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 21 dicembre 2016, che di fatto non apporta alcuna modifica alle disposizioni vigenti in materia assuntiva per gli Enti Locali soggetti a regime di limitazione delle assunzioni;

Preso atto **che pertanto, allo stato attuale, tutti i documenti contabili** già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, **dimostrano l'osservanza delle disposizioni tutte vigenti in tema di assunzioni e di spesa di personale, anche alla luce delle ultime citate disposizioni normative e contabili in materia di possibilità e vincoli assuntivi e di contenimento e riduzione della spesa di personale;**

Considerato conseguentemente, sulla base dell'attuale vigente normativa nonché dei documenti di programmazione dell'Ente, che si possa procedere, anche per l'anno 2017 ad effettuare assunzioni di personale a tempo determinato e per lavoro flessibile e/o proroghe di contratti a tempo determinato, nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009, come già autorizzato per tutto il triennio 2016-2018 dal citato Piano Occupazionale;

Considerato che nella suddetta deliberazione di Piano Occupazionale 2016-2018 **si autorizzava, al punto 1) del dispositivo**, quanto riportato in sintesi:

*1. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il “Piano Occupazionale triennale per gli anni 2016 – 2017 - 2018 - Piano annuale 2016 – 2017”, secondo le proposte rappresentate in premessa dalla Direzione Operativa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente autorizzato con le modalità e **così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:***

**Capoversi delle premesse:**

*omissis...*

**6 – RICOGNIZIONE FABBISOGNI DIREZIONE OPERATIVA – PIANO OCCUPAZIONALE 2016-2017-2018**

**Punto 6.4) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO DI PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE**

*...omissis...*

Richiamato in particolare quanto indicato al punto **“6.4 – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO DI PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE”** e nello specifico **“6.4. A) - TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO.”** del capoverso 6 delle premesse della suddetta Deliberazione, come più sotto riportato:

“

<b>6.4) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE</b>
---

Come già emerso durante tutto il ciclo di programmazione con i Dirigenti, in particolare nella recente fase di ricognizione delle attività/ progetti/programmi, utile ai fini della Programmazione e dell'allocazione delle risorse nel Bilancio 2016-2018, nonché durante la ricognizione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano, appena effettuata dalla Direzione Operativa - sia in relazione alle ordinarie attività gestionali / attività istituzionali dei diversi Servizi, che agli specifici prodotti/progetti prioritari assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento – tenuto anche conto del numeroso turn-over intervenuto di cui si è ampiamente in precedenza trattato, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati. Le stesse risorse umane risultano pertanto difficilmente impiegabili per ulteriori esigenze straordinarie temporanee, sostitutive o progettuali anche a finanziamento esterno che dovessero verificarsi in corso d'anno, per la soddisfazione delle quali si rende pertanto necessario, pur nell'ambito delle limitazioni previste dalla legge, ricorrere a forme di lavoro flessibile (lavoro subordinato a tempo determinato e/o contratti di collaborazione, utilizzo di personale in comando, distacco temporaneo, somministrazione lavoro).

Si richiama la maggior apertura - in termini di possibilità assuntive e di lavoro flessibile nel solo limite del 100% della medesima spesa 2009 - che le nuove disposizioni legislative hanno introdotto per gli Enti in regola con tutte le disposizioni normative in materia assuntiva, a decorrere dal 2014, ad opera dell'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/114 convertito in legge 114/2014, che entra in modifica dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

Si prende atto altresì a tal proposito, a consuntivo 2015, dell'avvenuto rispetto del contenimento della spesa per lavoro a tempo determinato 2015 nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009, come risulta dal Prospetto Allegato D) alla presente deliberazione "Spesa personale a tempo determinato anno 2009 – e a consuntivo anno 2015", che si approva col presente provvedimento.

**Si ritiene opportuno e necessario pertanto utilizzare anche la forma del lavoro flessibile, in modo complessivamente inteso (tempo determinato, co.co.co, comandi funzionali, somministrazione) - quale una delle modalità / strumenti di risposta, alle complessive esigenze e fabbisogni di personale, come già evidenziato al capoverso 6 - in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti ed in attesa di poter nuovamente reclutare, dopo il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, anche mediante Bandi di mobilità volontaria tra Enti, Nuovi Concorsi Pubblici, o utilizzo di graduatorie concorsuali valide per assunzioni indeterminate. ....**  
..... omissis....";

#### **6.4. A) TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO.**

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente "Piano Occupazionale triennale 2015-2017" - sia per l'anno 2016, che per gli anni 2017 e 2018 - contemperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare:

1) nuove assunzioni a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte **ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato"** - nei limiti delle somme che verranno stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio 2016 e seguenti in particolare per i servizi sociali e per l'Istituzione e più complessivamente, nei soli limiti complessivi di Bilancio tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni), limiti già quantificati anche in via previsionale, al precedente Capoverso "2. EVOLUZIONE NORMATIVA INTERVENUTA – VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.";

2) limitatissimi conferimenti di incarichi di co.co.co. per elevate professionalità, per esigenze progettuali e/o temporanee, non fronteggiabili con personale interno, avuto riguardo alla spesa sostenuta per tali

tipologie di lavoro flessibile l'anno precedente includendo anche quei progetti a finanziamento esterno all'Ente la cui spesa non rientra nelle limitazioni previste dalla legge.

Si prende atto e si confermano pertanto, tutte le varie assunzioni a tempo determinato / proroghe contrattuali, effettuate / in via di effettuazione dalla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" con proprie determinazioni, nel corso finale del 2015 (post piano occupazionale) e 2016, per esigenze temporanee di carattere sostitutivo e/o eccezionali dei diversi Servizi dell'Amministrazione (Sociali, Comunicazione, **Pianificazione Strategica**, Finanziari e di Programmazione, ai Cittadini, Officina Educativa, Rigenerazione Urbana, ecc.), in quanto coerenti con gli indirizzi operativi, i limiti di spesa e **le autorizzazioni già contenute nel precedente Piano Occupazionale 2015-2017**, ed ulteriormente in linea con le attuali e sopraindicate autorizzazioni.

La stessa Dirigente viene autorizzata ad assumere con propri atti a tempo determinato, in caso di verifica delle condizioni necessarie, **secondo i limiti e gli indirizzi più sopra indicati anche per il 2016 e più in generale nel triennio**, salvo modifiche normative.

... omissis ..."

Visto inoltre quanto contenuto anche nel Prospetto Allegato C) alla citata deliberazione "Prospetto Budget / Piano assunzionale 2016-2017-2018", ove nel punto in cui sono indicate ed autorizzate alcune "ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / COMANDI FUNZIONALI GIÀ AUTORIZZATI ANNO 2016", si specifica chiaramente che le stesse sono da intendersi a titolo NON esaustivo, **restando in capo alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" la facoltà e l'autorizzazione ad assumere a tempo determinato con propri atti, al verificarsi delle esigenze**, nei limiti e secondo gli indirizzi indicati nella deliberazione al citato Capoverso 6.4 A);

Tutto ciò premesso;

Vista la comunicazione del 15.05.2017 a firma dell'Arch. Massimo Magnani in qualità di Dirigente delle Politiche per lo Sviluppo Economico e l'Internazionalizzazione, con la quale richiedeva l'assunzione a tempo determinato, per esigenze temporanee, di n. 1 unità a tempo pieno con profilo di "Gestore Processi ed Iniziative Culturali" (Cat. C) mediante scorrimento della graduatoria del Concorso Pubblico per pari profilo approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18110 di PG del 29.07.2009 tuttora vigente, dal 1° giugno e così per 7 mesi, salvo proroga, per esigenze straordinarie connesse alla progettazione e qualificazione didattica dei nuovi laboratori, in fase di realizzazione presso il Palazzo dei Musei, già previsti quali obiettivi prioritari nella bozza di Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2017. Infatti, nell'ambito di tali obiettivi prioritari che saranno affidati alla struttura, assume particolare rilevanza l'azione di innovazione dei laboratori didattici del sistema museale. L'attività, che ogni anno vede la frequenza di circa 22.000 studenti e registra la sempre crescente domanda degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, rileva l'urgente necessità di rafforzare lo staff del personale dedicato che, dall'anno scolastico in corso, ha registrato l'impossibilità di rispondere a tutte le richieste pervenute dalle istituzioni scolastiche. E' quindi necessario l'inserimento di una unità con profilo di Gestore processi e iniziative culturali, assunta a tempo determinato, a supporto del personale attualmente dedicato e completamente impegnato sulle attività ordinarie e straordinarie previste negli strumenti di programmazione.

Verificata pertanto l'impossibilità di far fronte a tali esigenze con personale interno già dipendente dell'Ente di pari profilo, stante il completo utilizzo del personale già dipendente dotato di tali caratteristiche sulle ordinarie attività gestionali del Servizio, nonché sugli specifici prodotti/progetti, strategici e gestionali, assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG, come già indicato anche sul Piano Occupazionale Deliberazione G.C. 31.03.2016 n. 78 al capoverso delle premesse Punto 6.4) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE;

Preso atto:

- che le risorse economiche necessarie all'assunzione a tempo determinato richiesta, risultano presenti e stanziati negli Allegati al Bilancio per l'esercizio 2017 nei capitoli relativi alla spesa di personale;
- che la spesa necessaria per tale assunzione risulta compatibile con i vincoli di spesa per assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 (limite del 100% spesa 2009);

Visto quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato:

dall'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4, comma 1, lett. a) e a-bis), D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 che recita:

*“Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.*

*...omissis...*

*Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato”;*

e visto anche quanto indicato dalla Circolare 5/2013 della Funzione Pubblica;

Considerato pertanto a tal proposito che, in caso di nuove assunzioni a tempo determinato e di stipulazione di contratti a termine, occorre prioritariamente procedere ad utilizzare le graduatorie valide per assunzioni a tempo indeterminato di medesimo profilo professionale, proponendo ai candidati idonei, utilmente classificati, le assunzioni a tempo determinato di cui si ha esigenza di disporre, ferma restando, anche in caso di rifiuto, la salvaguardia della posizione da essi occupata per le eventuali assunzioni a tempo indeterminato, secondo gli indirizzi e la metodologia operativa per l'utilizzo delle graduatorie e le assunzioni a tempo determinato, già approvata dalla Giunta Comunale all'interno del Piano Occupazionale 2015-2017 di cui alla deliberazione n. 111 del 18/06/2015 al Capoverso delle Premesse 6.4.A) “Autorizzazione assunzioni tempo determinato – co.co.co.”;

Considerato inoltre, in relazione al dettato normativo di cui all'art. 34 comma 6 del D. Lgs. 165/2001 in merito all'obbligo di verificare l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi prima di procedere ad effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi – che, poiché nel caso oggetto del presente provvedimento, l'assunzione è inferiore a 12 mesi - non ricorrono gli obblighi di cui alla predetta normativa;

Visto inoltre quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato dal D.Lgs. n. 81/2015 cd. “Job act” (abrogativo del Decreto Legislativo n. 368/2001, ma che conferma in via sostanziale la precedente normativa abrogata), in particolare agli artt. 19, 21 e 23 in materia di determinazione del limite massimo di contratti stipulabili, di apposizione del termine, di proroga, nonché in merito alla successione dei contratti e durata massima triennale della tipologia contrattuale di lavoro subordinato a tempo determinato e considerato che è consentito prorogare il contratto a tempo determinato per un massimo di 5 volte nell'arco dei trentasei mesi;

Preso atto altresì dell'art. 23 del sopraccitato D.Lgs. n. 81/2015 relativamente al numero complessivo di contratti a tempo determinato che testualmente recita:

*“1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.*

*2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:*

*a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;*

*b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;*

*c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;*

*d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;*

*e) per sostituzione di lavoratori assenti;*

*f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.*

*...omissis...”*

Considerato:

- che occorre computare il limite % del 20% massimo di lavoratori assunti a tempo determinato, sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione;
- che a tal fine, il numero dei lavoratori complessivamente assunti a tempo determinato nel 2017 dal Comune di Reggio Emilia, con contratto attivo alla data delle assunzioni oggetto del presente provvedimento, risulta nettamente inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza alla data di assunzione (01.06.2017), tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive di lavoratori assenti, che risultano escluse dal computo, ai sensi del citato art. 23, comma 2, lettera e);

Visto altresì, con riferimento al limite massimo dei 36 mesi di assunzione a tempo determinato di cui all'ex art. 1 del Decreto legislativo n. 368/2001, ora abrogato ed il cui contenuto è stato trasfuso nell'art. 19 commi 1 e 2 del citato Decreto Legislativo n. 81/2015, il Parere UPPA n° 3/2009 nel quale si indica che *"Il limite temporale dei 36 mesi si sostanzia in un contatore che faccia riferimento a rapporti di lavoro inerenti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili, come già detto, alla medesima procedura di reclutamento"*;

Visto anche il Parere UORCC.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 37562 del 19.09.2012 nel quale si indica che *"...il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'Amministrazione **consente di azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi previsto dal D.Lgs. 368/2001, nonché la non applicabilità degli intervalli temporali in caso di successione dei contratti.**"*;

Tenuto conto di tutto quanto sopra

Considerato:

- che il Comune di Reggio Emilia dispone di specifica graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato, derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto vacante d'organico di "ISTRUTTORE DI ATTIVITA' E BENI CULTURALI" / GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI – Cat. C1, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18110 di P.G. del 29.07.2009, la cui validità è stata prorogata fino al 31.12.2017 dalla Legge n. 232 del 11.12.2016;
- che nella suddetta graduatoria, utilizzata per assunzioni sia a tempo indeterminato che determinato, sono presenti candidati idonei non ancora assunti a tempo indeterminato o determinato presso il Comune di Reggio Emilia;
- che, pertanto, in ottemperanza a quanto disposto dal nuovo testo dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001, tali candidati idonei devono essere prioritariamente interpellati per proposte di assunzione anche a tempo determinato;

Ritenuto pertanto - alla luce delle esigenze più sopra manifestate dal Dirigente delle Politiche per lo Sviluppo Economico e l'Internazionalizzazione, a garanzia del corretto e puntuale funzionamento delle attività di progettazione e qualificazione didattica dei nuovi laboratori dei Musei e al fine di mantenere inalterata la tipologia di servizio erogata - procedere a proporre l'assunzione in servizio a tempo determinato dal 05.06.2017 (o comunque dal primo momento utile in relazione alla redazione degli atti) e così intanto sino al 31.12.2017, salvo proroga, di n. 1 unità a tempo determinato con profilo di Gestore Processi ed Iniziative Culturali (cat. C) mediante utilizzo dell'anzidetta graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto vacante d'organico di "GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI" Categoria C, partendo dal primo candidato non ancora assunto a tempo indeterminato o determinato presso il Comune di Reggio Emilia, e pertanto dal candidato classificato al 3° posto;

Considerato, pertanto, a tal fine:

- che si è provveduto a convocare presso il Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, in data 24.05.2017, per la proposta di assunzione a tempo determinato, i candidati classificatisi utilmente al 3°, 6°, 7° posto della succitata graduatoria a tempo indeterminato per la copertura di 1 posto con profilo di "GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI" - Categoria C - (al fine di avere a disposizione, per la proposta lavorativa, un minimo numero di candidati che potessero garantire l'evasione della richiesta) che presentavano tutti le condizioni di assumibilità già previste dal citato Decreto Legislativo n.

368/2001 ora abrogato ed il cui contenuto è stato trasfuso nell'art. 19, commi 1 e 2 del citato Decreto Legislativo n. 81/2015 (rispetto al complessivo contatore massimo di 36 mesi di assunzione per procedura concorsuale) dandosi atto:

- che i candidati classificatisi al 4° e 5° posto della citata graduatoria non sono stati convocati in quanto già dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione Comunale di medesimo o di altro profilo professionale, assunti a seguito di utilizzo di questa o altra graduatoria concorsuale pubblica o procedure di stabilizzazione effettuate nel 2014;
- che il giorno 24.05.2017 risultavano presenti alla convocazione le Sigg.re Ascari Chiara (classificatasi al 6° posto della graduatoria), Sciarretta Elisabeth (classificatasi al 7° posto della graduatoria);
- che la candidata Signora Cavalchi Silvia, classificatasi al 3° posto della citata graduatoria, non si è presentata alla convocazione e, così come indicato sulla convocazione stessa e come prassi abituale, veniva confermato che l'assenza alla convocazione equivaleva a rinuncia;

Preso atto che alla data di convocazione (24.05.2017) le candidate presenti e sopra elencate ascoltavano la proposta assuntiva con le seguenti risultanze:

- ASCARI CHIARA rinunciava alla proposta assuntiva (cfr. comunicazione del 24.05.2017, P.G. n. 51376 del 24.05.2017);
- SCIARRETTA ELISABETH accettava la proposta di assunzione a tempo determinato con decorrenza 05.06.2017 e fino al 31.12.2017;

Valutato inoltre - ai fini del "contatore" individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura concorsuale, anche con riferimento alla attuale proposta assuntiva - che la candidata dott.ssa Sciarretta Elisabeth **NON è mai stata assunta dal Comune di Reggio Emilia dalla graduatoria derivante dal Concorso Pubblico** per esami per profilo di "Istruttore di attività e Beni Culturali" / Gestore Processi e Iniziative Culturali – Cat. C1 approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18110 del 29.07.2009, né da nessuna altra graduatoria;

Considerato che per tutto quanto sopra esposto, si possa procedere all'assunzione in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato della prima candidata utilmente classificata in graduatoria e disponibile all'accettazione della proposta, dott.ssa Sciarretta Elisabeth, **con profilo di Gestore Processi e Iniziative Culturali Cat. C1 a tempo pieno** per il periodo 05.06.2017 e fino al 31.12.2017, salvo proroga per esigenze straordinarie – candidata classificatasi al 7° posto della graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto vacante di "Istruttore di attività e beni culturali" / Gestore Processi e Iniziative Culturali – Cat. C1 approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18110 del 29.07.2009;

**Atteso** che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

VISTI inoltre:

- il nuovo T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza) e 183 comma 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001, art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli articoli 56 e 57 dello Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;

Visto l'incarico attribuito dal Sindaco Vecchi in data 23.05.2015, P.G. n. 21357 alla Dr.ssa Giubbani Battistina, della direzione del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" dal 01.06.2015 e fino alla scadenza del contratto a tempo determinato (leggasi 31.12.2019);

**DETERMINA**

1. di assumere in servizio a tempo determinato - a fronte di esigenze straordinarie e per tutte le motivazioni indicate in premessa, fatta salva l'acquisizione di idonea documentazione, previa sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, in attuazione e secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 78 del 31.03.2016 di approvazione del Piano Occupazionale 2016-2017-2018, Piani Annuali 2016-2017 – la sottoindicata unità, con il profilo di “Gestore Processi e Iniziative Culturali” - cat. C1 a tempo pieno per il periodo **05.06.2017 – 31.12.2017**, salvo proroga, ai sensi del vigente C.C.N.L. dei lavoratori degli EE.LL., nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e dagli artt. 35 e 36 del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi:

**Dott.ssa SCIARRETTA ELISABETH** – nata a Johannesburg – Sud Africa - il 22.06.1978 – C.F. SCRLBT78H62Z347C - con assegnazione alle Politiche per lo Sviluppo Economico e l'Internazionalizzazione

classificatasi al 7° posto della graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto vacante d'organico di “Istruttore di attività e beni culturali” / Gestore Processi e Iniziative Culturali – Cat. C1 approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18110 del 29.07.2009 e tuttora valida,

che presenta tutte le condizioni di assumibilità a tempo determinato, previste dai Decreti Legislativi n. 165/2001, 368/2001, 81/2015 e s.m.i., e presenta inoltre, sulla base della sua autodichiarazione, i requisiti previsti per l'accesso al Pubblico Impiego con riferimento allo specifico profilo e alla categoria di appartenenza, che si provvederà a controllare d'ufficio, ai sensi e con le modalità previste dall'attuale vigente normativa in materia;

specificando che:

- la candidata classificatasi al 3° posto nella sopraccitata graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato Signora CAVALCHI SILVIA, seppur regolarmente convocata, non si è presentata, rinunciando così alla proposta assuntiva a tempo determinato;
  - la candidata classificatesi al 6° posto della graduatoria, Signora Ascari Chiara ha rinunciato alla proposta assuntiva (cfr. comunicazione P.G. n. 51376 del 24.05.2017);
2. di attribuire alla dott.ssa Sciarretta Elisabeth il trattamento economico mensile lordo proprio del personale inquadrato alla Cat. C;
  3. di stabilire che la sopraccitata lavoratrice assunta a tempo determinato viene sottoposta ad un periodo di prova pari a 4 settimane - trattandosi di contratti di durata superiore ai 6 mesi – in applicazione e secondo le modalità e la disciplina prevista sia dal C.C.N.L. Enti Locali 14.09.2000 art. 7 co. 9, che dal Regolamento sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di R.E. Sezione C – art. 2 co. 2, e che tale indicazione del periodo di prova verrà inserito nel contratto che verrà sottoscritto dalla sopraccitata candidata;
  4. di impegnare la seguente spesa di € 15.866,55 al capitolo che nel PEG 2017 sarà iscritto in sede corrispondente al cap. 20600 “Personale U.D.P. Sistema Musei” del Bilancio per l'esercizio 2016 – Centro di Costo 0164 - e precisamente:

art. 1 € 11.970,84 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 3.301,10 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 594,61 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

5. di dare atto:

- che le risorse economiche necessarie all'attuazione della presente assunzione a tempo determinato, risultano presenti nei capitoli del Bilancio pluriennale 2017-2019 – esercizio 2017 nei corrispondenti capitoli di spesa per personale delle Politiche per lo sviluppo economico e l'internazionalizzazione – Civici Musei;
- che la spesa necessaria per tali assunzioni risulta compatibile con i vincoli di spesa per assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009 e non più nel limite del 50% della medesima spesa 2009 (cfr. da ultimo deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 2/SEZAUT/2015/QMIG);

6. di dare altresì atto che con la presente assunzione non si eccede il limite complessivo di unità assunte a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 per l'anno 2017 (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione), operate le esclusioni previste dal comma 2, lett. e) del citato articolo 23;

7. di prendere atto inoltre, che il presente provvedimento risulta attualmente conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e s.m.i. (come modificato da ultimo dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 e dall'art. 16 D.L. 113/2016, convertito con modificazioni in Legge n. 160 del 07/08/2016) in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (triennio precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014).

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al Dirigente firmatario.

Ai sensi dell'art. 183 comma 7 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000, si trasmette il presente provvedimento alla Ragioneria Comunale per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dr.ssa Battistina Giubbani)